

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Факультет промышленной технологии лекарств

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
В Т.Ч. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

**Б1.В.02 УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНЫМИ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ  
КОЛЛЕКТИВАМИ**

Направление подготовки: 06.04.01 Биология

Профиль подготовки: Организация и проведение доклинических исследований лекарственных средств

Формы обучения: очная

Квалификация, присваиваемая выпускникам: Магистр

Год набора: 2023

Срок получения образования: 2 года

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.  
в академических часах: 108 ак.ч.

**Разработчики:**

Кандидат педагогических наук, доцент, кафедра экономики и управления Сафронова Ж. С.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 06.04.01 Биология, утвержденного приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 № 934, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по промышленной фармации в области исследований лекарственных средств", утвержден приказом Минтруда России от 22.05.2017 № 432н; "Специалист по организации и управлению научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами", утвержден приказом Минтруда России от 11.02.2014 № 86н.

**Согласование и утверждение**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Орлов А. С.	Рассмотрено	15.09.2022
2	Кафедра фармакологии и клинической фармакологии	Ответственный за образовательную программу	Оковитый С. В.	Согласовано	15.09.2022
3	Методическая комиссия факультета	Председатель методической комиссии/совета	Алексеева Г. М.	Согласовано	23.09.2022

**Согласование и утверждение образовательной программы**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	факультет промышленной технологии лекарств	Декан, руководитель подразделения	Куваева Е. В.	Согласовано	23.06.2022, № 11

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП .....	7
3. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	7
4. Содержание дисциплины .....	8
4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий .....	8
4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля .....	10
4.3. Содержание занятий семинарского типа .....	15
4.4. Содержание занятий лекционного типа. ....	16
4.5. Содержание занятий семинарского типа .....	17
4.6. Содержание занятий самостоятельной работы обучающихся .....	18
5. Порядок проведения промежуточной аттестации .....	21
6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	21
6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы .....	21
6.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся .....	22
6.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине .....	23
6.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование .....	23
7. Методические материалы по освоению дисциплины .....	24
8. Оценочные материалы .....	27

## 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

*Компетенции, индикаторы и результаты обучения*

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-3.1/Зн1 Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий

УК-3.1/Зн2 Знает основы маркетинга персонала и изучения рынка труда

УК-3.1/Зн3 Знает виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли

*Уметь:*

УК-3.1/Ум1 Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии

УК-3.1/Ум2 Умеет разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов

УК-3.1/Ум3 Умеет организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов

*Владеть:*

УК-3.1/Нв1 Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны

УК-3.1/Нв2 Владеет основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников

УК-3.2 Планирует и организует работу команды в области снабжения и закупок медицинской организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

*Знать:*

УК-3.2/Зн1 Знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии

УК-3.2/Зн2 Знает цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия

*Уметь:*

УК-3.2/Ум1 Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров

УК-3.2/Ум2 Умеет планировать и определять численность научных коллективов

УК-3.2/Ум3 Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

*Владеть:*

УК-3.2/Нв1 Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии

УК-3.2/Нв2 Владеет методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации

УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-3.3/Зн1 Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия

УК-3.3/Зн2 Знает виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии

*Уметь:*

УК-3.3/Ум1 Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами

УК-3.3/Ум2 Умеет управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях

*Владеть:*

УК-3.3/Нв1 Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов

УК-3.3/Нв2 Владеет конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их

использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-5.1/Зн1 Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии

УК-5.1/Зн2 Знает базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда

УК-5.1/Зн3 Знает системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

*Уметь:*

УК-5.1/Ум1 Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда

УК-5.1/Ум2 Умеет формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками

*Владеть:*

УК-5.1/Нв1 Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов

УК-5.1/Нв2 Владеет методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками

УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-5.2/Зн1 Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях

УК-5.2/Зн2 Знает основы правового регулирования трудовых отношений

*Уметь:*

УК-5.2/Ум1 Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности

УК-5.2/Ум2 Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия

*Владеть:*

УК-5.2/Нв1 Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1.В.02 «Управление научными и производственными коллективами» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 1.

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Б3.О.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

ФТД.В.01 Психология профессиональной деятельности и управления;

ФТД.В.02 Разрешение конфликтов в коллективе;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

## 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации в период теоретического обучения (часы)	Лекции (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа студента (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	41	5	12	24	65	Зачет (2)
Всего	108	3	41	5	12	24	65	2

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации в период теоретического обучения в.т.ч. Аудиторная контактная работа	Лекции	в.т.ч. Аудиторная контактная работа	Практические занятия	в.т.ч. Аудиторная контактная работа	Самостоятельная работа студента	Планируемые результаты обучения, соответствующие с результатами освоения программы	
<b>Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2	
Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.	10	2	2	2	2	2	4		
Тема 1.2. Трудовые ресурсы страны и предприятия.	4						4		
<b>Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1 УК-5.2
Тема 2.1. Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика предприятия.	8			2	2	2	2	4	
Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии	4						4		
Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и	8			2	2	2	2	4	



адаптация новых сотрудников предприятия.								
Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	6					2	2	4
Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности.	6					2	2	4
Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	6					2	2	4
Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	8			2	2	2	2	4
Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	6					2	2	4
Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	8			2	2	2	2	4
Тема 2.10. Управление конфликтами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями	6	2	2					4
Тема 2.11. Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов	8			2	2	2	2	4
Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	6					2	2	4
Тема 2.13. Оценка результативности трудовой деятельности персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Анализ и планирование производительности труда.	5	1	1					4

Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	7					2	2	5	
<b>Итого</b>	<b>106</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>65</b>	

#### 4.2. Содержание разделов, тем дисциплин и формы текущего контроля

##### **Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.**

###### *Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.*

Понятие научного и производственного коллектива. Структура научного и производственного коллектива предприятий. Основные принципы управления научными и производственными коллективами. История возникновения науки управления персоналом. Отношение к персоналу на разных этапах развития менеджмента. Школы управления о роли человека в организации. Значение научных коллективов на предприятии.

###### Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Доклад, сообщение	30	50
Реферат	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		30
Индивидуальные задания	30	50
Дискуссия	30	50

###### *Тема 1.2. Трудовые ресурсы страны и предприятия.*

Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности, состава и движения населения. Характеристика рынка труда и его особенности в России. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы. Занятость и безработица в России. Состав трудовых ресурсов предприятия, категории промышленно-производственного персонала предприятий фармацевтической отрасли. Показатели динамики (коэффициенты текучести, постоянства и общего оборота кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) персонала.

##### **Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.**

###### *Тема 2.1. Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика предприятия.*

Система управления персоналом и ее место в организационной структуре организации. Цели и задачи системы управления научными и производственными коллективами предприятия. Состав и функции системы управления научными и производственными коллективами. Сущность и содержание современных методов управления научными и производственными

коллективами. Кадровая политика предприятия и ее основные направления. Виды кадровой политики и их характеристика. Особенности формирования научного и производственного коллектива на предприятии. Сущность, задачи и этапы кадрового планирования на предприятии.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	30	50
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии*

Методы планирования численности персонала на предприятии. Определение численности управленческого персонала. Нормы управляемости и их расчет. Формула Розенкранца. Нормирование труда на биотехнологическом предприятии.

*Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и адаптация новых сотрудников предприятия.*

Сущность и содержание маркетинга персонала. Изучение рынка труда. Анализ современных тенденций на фармацевтическом рынке труда в России. Источники и пути покрытия потребности в работниках научных и производственных коллективов на предприятии. Анализ внутренних и внешних источников поиска и привлечения персонала. Формулирование требований к кандидатам на вакантные места при поиске научных и производственных работников. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы. Сущность самомаркетинга. Современные способы трудоустройства работников. Порядок составления резюме. Процедура отбора и найма сотрудников научных и производственных коллективов на предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве. Особенности приема на работу по совместительству. Организация управления адаптацией молодых сотрудников на предприятии. Введение в курс дела новых сотрудников. Управление высвобождением сотрудников научных и производственных коллективов.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Классификация видов адаптации. Организация системы адаптации персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Классификация видов адаптации. Введение в курс дела новых сотрудников. Методы адаптации. Программа адаптации персонала. Наставничество.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный	Максимальный

	успешный балл	балл
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10

*Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности.*

Распределение обязанностей и организация исполнительской деятельности в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Принципы рационального делегирования полномочий в организации. Разработка должностных инструкций в организации. Основные разделы должностных инструкций. Качества, необходимые руководителю и требования, предъявляемые к нему при руководстве научными и производственными коллективами.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Ролевая игра	30	50

*Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Характеристика основных стилей управления научными и производственными коллективами. Алгоритм принятия управленческих решений.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Мотивация и мотивационный процесс. Содержательные теории мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория существования, связи и роста К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда). Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория Л. Портера-Э. Лоулера). Применение теорий мотивации в практике управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Формы стимулирования трудовой деятельности работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Материальные и нематериальные формы стимулирования работников научных коллективов. Мотивационные типы работников. Методика определения мотивационного типа персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности сотрудников научных коллективов.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Деловая игра	30	50
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Заработная плата и ее функции. Принципы организации заработной платы на предприятиях. Сравнительный анализ МРОТ в России и ряде зарубежных стран. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы. Повременная и сдельная формы оплаты труда. Бестарифные и смешанные системы оплаты труда. Виды доплат и надбавок к заработной плате работников. Состав фонда оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями и его планирование. Порядок начисления страховых взносов во внебюджетные фонды РФ.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	30	50
Тест	7	10
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции. Типы корпоративной культуры в современных организациях. Специфика формирования корпоративной культуры. Основные принципы научной деятельности, определяющие корпоративную культуру фармацевтического предприятия. Основы интеллектуальной собственности.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
Контроль самостоятельной работы	6	10

*Тема 2.10. Управление конфликтами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями*

Понятие конфликта и его структура. Типология конфликтов. Виды, причины возникновения, динамика конфликта в коллективах в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Особенности конфликтов в научных и производственных коллективах. Фазы развития конфликтов. Основные стратегии поведения в конфликте. Методы предупреждения и разрешения конфликтов. Конфликты в различных сферах человеческой деятельности.

*Тема 2.11. Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов*

Понятие развития персонала. Виды, направления и методы обучения сотрудников научных и производственных коллективов. Этапы профессионального обучения, оценка эффективности обучения. Программы повышения квалификации и тренингов.

Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Разноуровневые задачи и задания	30	50
Доклад, сообщение	30	50

Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		20
---	--	----

*Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников. Управление служебно-профессиональным продвижением работников научных и производственных коллективов. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

#### Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10

*Тема 2.13. Оценка результативности трудовой деятельности персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Анализ и планирование производительности труда.*

Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями., оценка деятельности научных и производственных коллективов. Основные методы оценки трудовой деятельности. Метод экспертных оценок. Организация проведения аттестации сотрудников научных и производственных коллективов. Проблемы оценки научных работников и пути их преодоления. Сущность и экономическое значение производительности труда. Определение производительности труда с помощью показателей выработки и трудоемкости. Резервы роста производительности труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Управление производительностью.

*Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Содержание трудового договора и основания для его прекращения. Правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда работников в России. Основные аспекты регулирования трудовых отношений в Конституции и ТК РФ.

#### Текущий контроль

Вид (форма) контроля, оценочные материалы	Минимальный успешный балл	Максимальный балл
Тест	7	10
Доклад, сообщение	30	50
Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)		10
Контроль самостоятельной работы	6	10

### 4.3. Содержание занятий семинарского типа.

#### Очная форма обучения. Консультации в период теоретического обучения (5 ч.)

##### **Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)**

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (2 ч.)

1. Консультация по разъяснению порядка выполнения докладов по теме реферата, правил выполнения ИРЗ, балльно-рейтинговой системы дисциплины
2. Консультация по разделу "Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями, обоснование выбора информационных источников.

Тема 1.2. Трудовые ресурсы страны и предприятия.

##### **Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (3 ч.)**

Тема 2.1. Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика предприятия.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и адаптация новых сотрудников предприятия.

Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности.

Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.10. Управление конфликтами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями (2 ч.)

1. Консультация по выполнению реферата
2. Консультация по выполнению ИРЗ

Тема 2.11. Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов

Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.13. Оценка результативности трудовой деятельности персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Анализ и планирование производительности труда. (1 ч.)

Консультация по тематике курса, по оформлению портфолио

Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

#### **4.4. Содержание занятий лекционного типа.**

##### **Очная форма обучения. Лекции (12 ч.)**

##### **Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)**

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (2 ч.)

История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. Трудовые ресурсы страны и предприятия

Тема 1.2. Трудовые ресурсы страны и предприятия.

##### **Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (10 ч.)**

Тема 2.1. Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика предприятия. (2 ч.)

Структура и функции системы управления научными и производственными коллективами фармацевтического предприятия. Кадровая политика и кадровое планирование.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и адаптация новых сотрудников предприятия. (2 ч.)

Маркетинг, привлечение и адаптация персонала предприятия.

Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности.

Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Управление поведением персонала и корпоративная культура.

Тема 2.10. Управление конфликтами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями

Тема 2.11. Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов



(2 ч.)

Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов.

Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.13. Оценка результативности трудовой деятельности персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Анализ и планирование производительности труда.

Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

#### **4.5. Содержание занятий семинарского типа.**

##### **Очная форма обучения. Практические занятия (24 ч.)**

**Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)**

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (2 ч.)

История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.

Тема 1.2. Трудовые ресурсы страны и предприятия.

**Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (22 ч.)**

Тема 2.1. Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика предприятия. (2 ч.)

Система управления научными и производственными коллективами, кадровая политика предприятия.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и адаптация новых сотрудников предприятия. (2 ч.)

Маркетинг, привлечение, отбор, наем новых сотрудников предприятия.

Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности. (2 ч.)

Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами.

Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов

Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Развитие корпоративной культуры в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.10. Управление конфликтами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями

Тема 2.11. Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов (2 ч.)

Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов

Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Тема 2.13. Оценка результативности трудовой деятельности персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Анализ и планирование производительности труда.

Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (2 ч.)

Правовое регулирование трудовых отношений.

#### **4.6. Содержание самостоятельной работы обучающихся**

**Очная форма обучения. Самостоятельная работа студента (65 ч.)**

**Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (8 ч.)**

Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом. (4 ч.)

1. Изучение теоретического материала по управлению научными и производственными коллективами на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 1.2. Трудовые ресурсы страны и предприятия. (4 ч.)

1. Изучение методики расчета численности трудовых ресурсов страны на основе предлагаемых источников информации.

2. Подготовка к текущему контролю знаний.

3. Подготовка к докладу по теме реферата.

**Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (57 ч.)**

Тема 2.1. Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика предприятия. (4 ч.)

1. Изучение системы управления научными и производственными коллективами на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.2. Планирование численности сотрудников научных и производственных коллективов на биотехнологическом предприятии (4 ч.)

1. Изучение методик планирования численности научных и производственных коллективов на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и адаптация новых сотрудников предприятия. (4 ч.)

1. Изучение теоретического материала по маркетингу персонала на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (4 ч.)

1. Изучение теоретического материала по адаптации персонала на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности. (4 ч.)

1. Изучение принципов делегирования полномочий на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (4 ч.)

1. Подготовка к фронтальному опросу по теме практического занятия
2. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (4 ч.)

1. Самостоятельное изучение особенностей мотивации, минимального размера оплаты труда (МРОТ) в России и порядка его расчета.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.
4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (4 ч.)

1. Самостоятельное изучение видов заработной платы.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.
4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (4 ч.)

1. Самостоятельное изучение теоретического материала по управлению поведением в научных и производственных коллективах на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.10. Управление конфликтами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями (4 ч.)

1. Самостоятельное изучение теоретического материала по управлению конфликтами в научных и производственных коллективах на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.11. Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов (4 ч.)

1. Самостоятельное изучение основных методов и форм развития научных и производственных коллективов на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (4 ч.)

1. Изучение теоретического материала по управлению карьерой на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

Тема 2.13. Оценка результативности трудовой деятельности персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Анализ и планирование производительности труда. (4 ч.)

1. Самостоятельное изучение методов оценки результативности деятельности на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.
4. Выполнение ИРЗ и написание реферата.

Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. (5 ч.)

1. Изучение ТК РФ, содержания локальных документов, профессиональных стандартов биотехнологического предприятия на основе предлагаемых источников информации.
2. Подготовка к текущему контролю знаний.
3. Подготовка к докладу по теме реферата.

## 5. Порядок проведения промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация: Зачет, Второй семестр.*

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета. Зачет проводится в форме оценки портфолио, а также итогового тестирования по материалу семестра.

Порядок проведения зачета:

1. Зачет проводится в период теоретического обучения. Не допускается проведение зачета на последних аудиторных занятиях.
2. Преподаватель принимает зачет только при наличии ведомости и надлежащим образом оформленной зачетной книжки.
3. Результат зачета объявляется студенту непосредственно после его сдачи, затем выставляется в ведомость и зачетную книжку студента. Положительная оценка заносится в ведомость и зачетную книжку, неудовлетворительная оценка проставляется только в ведомости. В случае неявки студента для сдачи зачета в ведомости вместо оценки делается запись «не явился».

Перед прохождением итогового тестирования студент предоставляет портфолио с оценкой. Портфолио должно быть представлено в форме отчета по итогам освоения дисциплины в электронно-информационной среде или в печатном виде. Если отсутствует хотя бы один из элементов портфолио или портфолио не соответствует требованиям, то студент получает оценку «не зачтено», несмотря на количество набранных баллов за другие элементы портфолио. В результате набранных оценок проверяется сформированность результатов обучения по заявленным индикаторам достижения компетенций, это служит основанием для прохождения итогового тестирования. Портфолио, имеющее оценку до 600 баллов, означает, что хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции) – портфолио «не зачтено», от 600 до 900 баллов – портфолио «зачтено», при выполнении всех условий портфолио.

Итоговый тест включает 20 тестовых заданий, охватывающих весь изученный материал. На решения тестовых заданий отводится 30 минут. Задания, предполагающие множественный выбор ответов, считаются решенными правильно, если выбраны все правильные ответы. Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом: 70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».

В соответствии с балльно-рейтинговой системой применяются следующие критерии оценивания:

"зачтено" - 600 и более баллов

"не зачтено" - менее 600 баллов.

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована на уровне требований к дисциплине в соответствии с образовательной программой (результаты обучающегося не соответствуют критерию сформированности компетенции), обучающемуся выставляется оценка "не зачтено".

## 6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

#### *Основная литература*

1. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «менеджмент организации» и «управление персоналом» / П. Э. Шлендер,, В. В. Лукашевич,, В. Д. Мостова,, А. Н. Артемьев,, Я. Г. Соскин,; под редакцией П. Э. Шлендер. - Управление персоналом - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00909-7. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

2. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии: учебное пособие / Е. Г. Моисеева, - Управление персоналом. Современные методы и технологии - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 139 с. - 978-5-4487-0039-2. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

#### *Дополнительная литература*

1. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Ю. А. Масалова, - Инновационные технологии управления персоналом - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 323 с. - 978-5-4497-1161-8. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/108225.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

2. Пономарева, Т. Н. Маркетинг персонала: учебное пособие / Т. Н. Пономарева, Н. В. Дубино, М. С. Старикова, - Маркетинг персонала - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. - 153 с. - 2227-8397. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/80420.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

3. Чиликина, И. А. Управление персоналом: учебное пособие для СПО / И. А. Чиликина, - Управление персоналом - Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2019. - 76 с. - 978-5-88247-939-7, 978-5-4488-0292-8. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/85992.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

4. Борисова, А. А. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / А. А. Борисова, - Управление человеческими ресурсами - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. - 112 с. - 978-5-7782-3380-5. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

5. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова, - Управление человеческими ресурсами - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 235 с. - 978-5-4487-0158-0. - Текст: электронный. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html> (дата обращения: 15.09.2022). - Режим доступа: по подписке

## **6.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся**

### *Профессиональные базы данных*

1. <https://www.gost.ru/> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации
2. [eLibrary.ru](http://eLibrary.ru) - Портал научных публикаций
3. <https://www.rosminzdrav.ru/> - Официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации

### *Ресурсы «Интернет»*

1. <http://www.studentlibrary.ru> - ЭБС «Консультант студента» : / ООО «Политехресурс». – Москва

### **6.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Для обеспечения реализации дисциплины используется стандартный комплект программного обеспечения (ПО), включающий регулярно обновляемое свободно распространяемое и лицензионное ПО, в т.ч. MS Office.

Программное обеспечение для адаптации образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья:

Программа экранного доступа Nvda - программа экранного доступа к системным и офисным приложениям, включая web-браузеры, почтовые клиенты, Интернет-мессенджеры и офисные пакеты. Встроенная поддержка речевого вывода на более чем 80 языках. Поддержка большого числа брайлевских дисплеев, включая возможность автоматического обнаружения многих из них, а также поддержка брайлевского ввода для дисплеев с брайлевской клавиатурой. Чтение элементов управления и текста при использовании жестов сенсорного экрана.

*Перечень программного обеспечения*

*(обновление производится по мере появления новых версий программы)*

Не используется.

*Перечень информационно-справочных систем*

*(обновление выполняется еженедельно)*

Не используется.

### **6.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование**

Для обеспечения реализации дисциплины используется оборудование общего назначения, специализированное оборудование, оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий по списку.

Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), лабораторных занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе, для организации практической подготовки обучающихся, подтверждающая наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования:

проектор, персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), экран для проектора, мобильная маркерная доска

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования:

персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), маркерная доска

Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования:

персональные компьютеры с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением

доступа в электронную информационно-образовательную среду лицензиата, учебная мебель для педагогического работника и обучающихся (столы и стулья), маркерная доска

Оборудование, обеспечивающее адаптацию электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (место размещения - учебно-методический отдел, устанавливается по месту проведения занятий (при необходимости)):

Устройство портативное для увеличения DION OPTIC VISION - предназначено для обучающихся с нарушением зрения с целью увеличения текста и подбора контрастных схем изображения;

Электронный ручной видеоувеличитель Bigger D2.5-43 TV - предназначено для обучающихся с нарушением зрения для увеличения и чтения плоскочечатного текста;

Радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-PCM» PM-6-1 (заушный индиктор) - портативная звуковая FM-система для обучающихся с нарушением слуха, улучшающая восприятие голосовой информации.

## **7. Методические материалы по освоению дисциплины**

В ходе реализации учебного процесса по дисциплине проводятся учебные занятия и выполняется самостоятельная работа. По вопросам, возникающим в процессе выполнения самостоятельной работы, проводятся консультации.

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии:

Информирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Консультирование: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Контроль: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Размещение учебных материалов: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Учебно-методическое обеспечение:

Орлов А.С. Управление научными коллективами : электронный учебно-методический комплекс / А.С. Орлов, Ж.С. Сафронова; ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России. – Санкт-Петербург, 2021. – Текст электронный // ЭИОС СПХФУ : [сайт]. – URL:

<http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>. — Режим доступа: для авторизованных пользователей.

### ***Методические указания по формам работы***

#### ***Консультации в период теоретического обучения***

Консультации в период теоретического обучения предназначены для разъяснения порядка выполнения самостоятельной работы и ответа на сложные вопросы в изучении дисциплины.

В рамках консультаций проводится контроль выполнения обучающимся самостоятельной работы. Контроль осуществляется в следующей форме:

**Собеседование**

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: вопросы по темам/разделам дисциплины

**Доклада, сообщения**

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-



исследовательской или научной темы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: темы докладов, сообщений.

### *Лекции*

Лекции предназначены для сообщения обучающимся необходимого для изучения дисциплины объема теоретического материала. В рамках лекций преподавателем могут реализовываться следующие интерактивные образовательные технологии: дискуссия, лекция с ошибками, видеоконференция, вебинар.

### *Практические занятия*

Практические занятия предусматривают применение преподавателем различных интерактивных образовательных технологий и активных форм обучения: дискуссия, деловая игра, круглый стол, мини-конференция. Текущий контроль знаний осуществляется на практических занятиях и проводится в форме:

#### *Деловой игры*

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой совместную деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре.

#### *Задач и заданий репродуктивного уровня*

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

#### *Задач и заданий реконструктивного уровня*

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: комплект задач и заданий

#### *Кейс-задачи*

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: задания для решения кейс-задачи.

#### *Тест*

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой систему стандартизированных заданий, позволяющую автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: спецификация банка тестовых заданий

#### *Доклада, сообщения*

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-

исследовательской или научной темы.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: темы докладов, сообщений.

Реферата

Краткая характеристика оценочного средства: представляет собой продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Представление оценочного средства в оценочных материалах: темы рефератов

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 1. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-3.1/Зн1 Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий

УК-3.1/Зн2 Знает основы маркетинга персонала и изучения рынка труда

УК-3.1/Зн3 Знает виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли

*Уметь:*

УК-3.1/Ум1 Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии

УК-3.1/Ум2 Умеет разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов

УК-3.1/Ум3 Умеет организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов

*Владеть:*

УК-3.1/Нв1 Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны

УК-3.1/Нв2 Владеет основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников

УК-3.2 Планирует и организовывает работу команды в области снабжения и закупок медицинской организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

*Знать:*

УК-3.2/Зн1 Знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии

УК-3.2/Зн2 Знает цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия

*Уметь:*

УК-3.2/Ум1 Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров

УК-3.2/Ум2 Умеет планировать и определять численность научных коллективов

УК-3.2/Ум3 Умеет осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования

*Владеть:*

УК-3.2/Нв1 Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии

УК-3.2/Нв2 Владеет методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации

УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-3.3/Зн1 Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия

УК-3.3/Зн2 Знает виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии

*Уметь:*

УК-3.3/Ум1 Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами

УК-3.3/Ум2 Умеет управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях

*Владеть:*

УК-3.3/Нв1 Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов

УК-3.3/Нв2 Владеет конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области

снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-5.1/Зн1 Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии

УК-5.1/Зн2 Знает базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда

УК-5.1/Зн3 Знает системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

*Уметь:*

УК-5.1/Ум1 Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда

УК-5.1/Ум2 Умеет формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками

*Владеть:*

УК-5.1/Нв1 Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов

УК-5.1/Нв2 Владеет методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками

УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области снабжения и закупок медицинской организации

*Знать:*

УК-5.2/Зн1 Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях

УК-5.2/Зн2 Знает основы правового регулирования трудовых отношений

*Уметь:*

УК-5.2/Ум1 Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности

УК-5.2/Ум2 Умеет осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия

*Владеть:*

УК-5.2/Нв1 Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии

## 2. Шкала оценивания

### 2.1. Уровни овладения

**Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели.**

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Выработывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в области снабжения и закупок медицинской организации.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет самостоятельно формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.	900-1 000
Базовый	Знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные	750-899

	<p>коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов под руководством преподавателя. Владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает незначительные ошибки.</p>	
Пороговый	<p>Знает в общем состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, некоторые основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Умеет формулировать требования к кандидатам на вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них. Не в полной мере владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.</p>	600-749
Ниже порогового	<p>Не знает состав кадров и категории промышленно-производственного персонала, структуру научного коллектива фармацевтических предприятий, основы маркетинга персонала и изучения рынка труда, виды, направления, формы и методы обучения сотрудников научных коллективов, развитие сотрудников предприятий фармацевтической отрасли. Не умеет формулировать требования к кандидатам на</p>	0-599

	<p>вакантные места при поиске научных работников и составлять вакансии, осуществлять процедуру отбора, найма и приема работников в научные коллективы на предприятии, разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии, составлять должностные инструкции и положения о подразделениях научных коллективов, организовывать обучение работников фармацевтического предприятия, разрабатывать программы повышения квалификации и тренингов. Не владеет основами анализа рынка труда, трудовых ресурсов страны и основами анализа эффективности программ адаптации, обучения и развития новых сотрудников.</p>	
--	---	--

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Планирует и организывает работу команды в области снабжения и закупок медицинской организации с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	<p>Знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.</p>	900-1 000
Базовый	<p>Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с</p>	750-899



	<p>учетом базовых принципов делегирования под руководством преподавателя. Владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить.</p>	
Пороговый	<p>Знает в общем виде содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них. Не в полной мере владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.</p>	600-749
Ниже порогового	<p>Не знает содержание основных направлений кадровой политики на фармацевтическом предприятии, цели и задачи системы управления научными коллективами предприятия и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия. Не умеет учитывать в управлении научными коллективами показатели динамики (коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров) и состава (явочная, списочная и среднесписочная численность) кадров, планировать и определять численность научных коллективов, осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования. Не владеет методами расчета численности персонала на фармацевтическом предприятии, методами расчёта показателей динамики персонала фармацевтической организации.</p>	0-599

*Индикатор достижения компетенции: УК-3.3 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды в области снабжения и закупок медицинской*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.	900-1 000
Базовый	Знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает несущественные ошибки. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает несущественные ошибки.	750-899
Пороговый	Знает в общем виде роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятия, допускает ошибки под руководством преподавателя. Владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными	600-749

	методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики, допускает ошибки, но под руководством преподавателя исправляет при указании на них.	
Ниже порогового	Не знает роль, качества, функции современного руководителя в управлении научными коллективами фармацевтического предприятия, виды, причины возникновения, динамику конфликта в научных коллективах на фармацевтическом предприятии. Не умеет использовать алгоритм принятия управленческих решений в управлении научными коллективами, управлять конфликтными ситуациями на фармацевтических предприятиях. Не владеет педагогическими, социально-психологическими и организационными методами управления поведением работников научных коллективов, конструктивными методами и приемами предупреждения и разрешения конфликтов в научных коллективах, методами аргументации и конструктивной критики.	0-599

**Компетенция: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.**

*Индикатор достижения компетенции: УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии в области снабжения и закупок медицинской организации.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.	900-1 000
Базовый	Знает современные методы управления	750-899

	<p>персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает незначительные ошибки, которые способен исправить самостоятельно.</p>	
Пороговый	<p>Знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. В общем владеет основными методами мотивации и стимулирования научных коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками, допускает ошибки, которые исправляет под руководством преподавателя.</p>	600-749
Ниже порогового	<p>Не знает современные методы управления персоналом и особенности их применения на фармацевтическом предприятии, базовые содержательные и процессуальные теории мотивации, формы стимулирования труда, системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии. Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда научных коллективов, определять мотивационный тип работника и выбирать эффективную форму стимулирования труда, формировать фонд оплаты труда и распределять его между отдельными работниками. Не владеет основными методами мотивации и стимулирования научных</p>	0-599

	коллективов, методами расчета фонда оплаты труда и распределения его между отдельными работниками.	
--	--	--

*Индикатор достижения компетенции: УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, культуры и профессиональной этики в области снабжения и закупок медицинской организации.*

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	900-1 000
Базовый	Знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя. Владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает незначительные ошибки.	750-899
Пороговый	Знает некоторые исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными	600-749

	коллективами фармацевтического предприятия под руководством преподавателя при указании на них. Не в полной мере владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии, допускает ошибки, но исправляет их под руководством преподавателя.	
Ниже порогового	Не знает исторические аспекты развития науки управления персоналом и значение менеджмента персонала в современных условиях, основы правового регулирования трудовых отношений. Не умеет развивать корпоративную культуру на фармацевтическом производстве, учитывая принципы научной деятельности и основы интеллектуальной собственности, осуществлять оценку трудовой деятельности работников в системе управления научными коллективами фармацевтического предприятия. Не владеет основами анализа корпоративной культуры на фармацевтическом предприятии, методами оценки и анализа трудовой деятельности научных коллективов на фармацевтическом предприятии.	0-599

## 2.2. Формирование оценки по результатам промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация: Зачет, Первый семестр.*

Оценка	зачтено	не зачтено
Итоговый рейтинг	600-1 000	0-599

## 3. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Тест Доклад, сообщение Реферат Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания Контроль самостоятельной работы Дискуссия Ролевая игра
Промежуточная аттестация	Зачет

№	Наименование раздела	Контролируем	Вид контроля/ используемые
---	----------------------	--------------	----------------------------

п/п		ые ИДК	оценочные материалы	
			Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2	Доклад, сообщение Реферат Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Индивидуальные задания Дискуссия	Зачет
2	Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-5.1 УК-5.2	Деловая игра Разноуровневые задачи и задания Тест Доклад, сообщение Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система) Контроль самостоятельной работы Ролевая игра	Зачет

#### 4. Оценочные материалы текущего контроля

##### ***Раздел 1. Теоретические основы управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.***

*Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-3.2 УК-5.2*

*Тема 1.1. История развития и современное состояние науки об управлении персоналом.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Каждый студент оформляет реферат по одной из выбранных тем и делает на занятии доклад с презентацией по теме реферата. Срок представления доклада – в соответствии с темой занятия, но не позднее последнего занятия. По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Темы докладов:

1. История возникновения науки управления персоналом. Школы управления о роли человека в организации.

## 2. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.

Форма контроля/оценочное средство: Реферат

Вопросы/Задания:

### 1. Оформите реферат.

Требования к оформлению реферата:

Реферат должен быть выполнен на одной стороне стандартного листа белой бумаги формата А4 (210×297 мм) с соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Абзацный отступ должен составлять 1,25 мм. Текст реферата должен быть набран на компьютере. При компьютерном наборе текста рекомендуется использовать редактор Microsoft Word версии 6.0 и выше, в котором необходимо установить следующие параметры печати: междустрочный интервал – одинарный, тип шрифта для основного текста – Times New Roman, стиль Normal, размер шрифта – 12, цвет шрифта – черный. Для выделения фрагментов текста, имеющих особую смысловую нагрузку, разрешается использование других типов шрифтов. Общий объем реферата должен составлять 15-20 страниц печатного текста.

Основными критериями качества выполнения реферативной работы являются полнота и глубина раскрытия выбранной темы исследования как с точки зрения общетеоретических положений, так и с позиции существующей фармацевтической практики, а также соблюдение требований к оформлению.

Темы рефератов:

1. История возникновения науки управления персоналом. Школы управления о роли человека в организации.
2. Характеристика трудовых ресурсов страны и их классификация. Показатели численности, состава и движения населения.
3. Занятость населения и безработица в системе рыночных отношений, их виды и способы измерения. Занятость и безработица в России.
4. Причины и последствия безработицы. Оценка уровня безработицы.
5. Система управления персоналом и ее место в организационной структуре фармацевтического предприятия.
6. Сущность и содержание современных методов управления персоналом.
7. Кадровая политика фармацевтического предприятия и ее основные направления.
8. Нормирование труда на фармацевтическом предприятии.
9. Маркетинг трудовых ресурсов. Процедура отбора и найма персонала на фармацевтическом предприятии. Перечень необходимых документов при трудоустройстве.
10. Источники и пути покрытия потребности в персонале на фармацевтическом предприятии. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
11. Принципы рационального делегирования полномочий в организации.
12. Роль современного руководителя в управлении персоналом и его функции.
13. Характеристика основных стилей управления персоналом.
14. Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
15. Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.
16. Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.
17. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала.
18. Мотивационные типы персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.
19. Заработная плата и ее функции. Принципы организации заработной платы на предприятии.
20. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы.
21. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.
22. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.
23. Роль оценки трудовой деятельности работников в системе управления персоналом.
24. Основные методы оценки трудовой деятельности персонала на биотехнологическом предприятии.
25. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы, структура и функции.



26. Роль обучения в системе управления персоналом.

27. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.

28. Понятие и виды деловой карьеры. Этапы и варианты развития деловой карьеры. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.

29. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

30. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Индивидуальные задания

Вопросы/Задания:

1. Выполните индивидуальное расчетное задание.

Индивидуальное расчетное задание (ИРЗ) состоит из 3 задач по различным темам дисциплины, которые целенаправленно максимально приближены к реальным рыночным условиям деятельности современных российских фармацевтических предприятий. Решение разнообразных задач, из которых состоят индивидуальные задания, позволяет студентам овладеть практическими навыками по организации и управлению фармацевтическими предприятиями. Выполнить ИРЗ следует до зачета. Последний срок сдачи ИРЗ - последнее занятие по курсу.

Задача 1.

Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ( $R_{трн}$ ) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года ( $N$ ) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста,  $R_v$  - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ( $R_{п}$ ) - 1,6 млн. человек.

Задача 2.

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ( $R_{инв}$ ) - 1,2 млн.; работающие подростки ( $R_{мол}$ ) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ( $R_{пен}$ ) - 4,5 млн.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3.

В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 4.

Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.; численность работающих подростков до 16 лет - 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.

#### Задача 5.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте - 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 3 тыс.

#### Задача 6.

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

#### Задача 7.

Рассчитать по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов - 6 млн.

#### Задача 8.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.

#### Задача 9.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов - 500 тыс.

#### Задача 10.

Трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек.

Определить уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

#### Задача 11.

Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить начальный уровень безработицы, численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 12.

Имея данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Экономически активное население - Первый год: 84 889 / Пятый год: 95 453.

Из них занятые - Первый год: 80 796 / Пятый год: 87 524.

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Рассчитать численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Задача 13.

Рассчитать официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

Задача 14.

Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

Задача 15. Предприятие начало работать с 15 сентября. Списочный состав работников составлял: 15 сентября – 520 человек, 2 октября – 530 человек, 1 ноября – 545 человек, 15 ноября – 550 человек, с 22 ноября по 31 декабря – 562 человека. Определить среднесписочную численность работников в III и IV кварталах и в целом за год.

Задача 16. В базисном году показатели среднесписочной численности работников предприятия по кварталам составляли: в I квартале – 600 человек, во II квартале – 605 человек, в III квартале – 607 человек, в IV квартале – 610 человек. Определить среднесписочную численность работников в базисном году и ФОТ, запрашиваемый на плановый год по этому показателю, если известно, что на предприятии работают работники 5 – 7 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27.

Задача 17. В цехе предприятия установлено 30 аппаратов. Режим работы цеха двухсменный. Норма обслуживания составляет 5 аппаратов на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 5%. Определить явочную, списочную численность наладчиков, а также годовой ФОТ наладчиков, определяемый для списочного состава при условии, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу и другие доплаты в размере 10%. Наладчики имеют 4, 5 или 6 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00.

Задача 18. Определить численность рабочих на предприятии, если трудоемкость работ по плану составляет 3000000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу равны 12%.

Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Определить также годовой ФОТ рабочих, если известно, что на предприятии работают рабочие только 3, 4 и 5 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Задача 19. В базисном году технологическая трудоемкость продукции составила 3000000 нормо-часов, баланс рабочего времени на одного рабочего составил 1584,2 часа, нормы времени в среднем выполнялись на 110%. Известно, что численность вспомогательных рабочих в цехах составляет 10% численности основных рабочих. В сумме все рабочие (основные и вспомогательные) составляют 60% численности всего промышленно-производственного персонала. В плановом году в результате осуществления организационно-технических мероприятий предполагается снизить трудоемкость на 5%. Определите, какой должна быть численность промышленно-производственного персонала на предприятии в плановом году и рассчитайте годовой ФОТ работающих в плановом году, если известно, что все работающие имеют 5-11 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 10 разряда – 3,27, 11 разряда – 3,68.

Задача 20. В планируемом периоде цех предполагает выпустить продукции на 5,6 млн. руб. и при этом увеличить выработку на одного рабочего в год с 70000 руб. до 74000 руб. Определите численность рабочих в базовом и плановом периодах, а также то, на сколько человек можно будет сократить численность рабочих и каков будет при этом рост производительности труда в процентах.

Задача 21. Расчеты показывают, что в плановом году технологическая трудоемкость производственной программы цеха составит 400000 нормо-часов. Режим работы цеха двухсменный. Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Планируемые невыходы на работу – 5%, предполагаемое выполнение норм – 130%. Определите требуемую численность рабочих и ФОТ на плановый год, рассчитываемый по этому показателю, если все рабочие цеха имеют 3,4 или 5 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Задача 22. Определите, на сколько человек можно будет сократить численность промышленно-производственного персонала в планируемом году, если технологическая трудоемкость снизится на 220000 нормо-часов. В базисном периоде технологическая трудоемкость составляла 1 млн. нормо-часов. Известно, что продолжительность рабочей смены составляет 8 часов, нормы в среднем выполняются на 130%, удельный вес основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала – 52%.

Задача 23. В базисном году численность рабочих в цехе составляла 1500 человек. Рассчитайте, сколько потребуется цеху рабочих в плановом году, если трудоемкость продукции будет снижена на 8%, выпуск продукции возрастет на 20%, выполнение норм повысится на 6%, а реальный фонд рабочего времени увеличится на 5%. Определите также годовой ФОТ рабочих в плановом году, если известно, что все они являются специалистами 4, 5 или 6 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00.

Задача 24. На фармацевтическом предприятии на начало базисного года числилось 2600 работающих. В течение этого года в связи с уходом на пенсию, в армию и на учебу вышло 138 человек, 214 человек уволились по собственному желанию и 28 человек – за нарушение трудовой дисциплины. В то же время на работу было принято 480 человек. Определите численность работающих на конец базисного года, коэффициент текучести кадров. Рассчитайте также среднесписочную численность работающих в базисном году и

ФОТ, запрашиваемый на следующий год по этому показателю, если известно, что все работающие являются специалистами 5-12 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 10 разряда – 3,27, 11 разряда – 3,68, 12 разряда – 4,18.

Задача 25. Цеху фармацевтического предприятия установлена производственная программа на год с нормативной трудоемкостью 212000 нормо-часов, в том числе по участкам: участок №1 – 67000 нормо-часов, участок №2 – 75000 нормо-часов, участок №3 – 70000 нормо-часов. Потери рабочего времени в среднем по цеху (из-за болезней и сокращения длительности рабочего дня) составляют 6%. Нормы выполняются в среднем – на участке №1 на 113%, на участке №2 – на 115%, на участке №3 – на 112%. Режим работы цеха двухсменный. Условия труда нормальные (сложностей нет).

Определить списочную численность рабочих по участкам и в целом по цеху. Рассчитайте также годовой ФОТ всех работников цеха, если известно, что все работающие являются специалистами 5-8 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54.

Задача 26. В плановом году на фармацевтическом предприятии технологическая трудоемкость производственной программы составит 510000 нормо-часов, в том числе по цехам: цех №1 – 120000 нормо-часов, цех №2 – 132000 нормо-часов, цех №3 – 148000 нормо-часов, цех №4 – 110000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу в среднем по предприятию составляют 5%. Нормы выполняются в среднем – в цехе №1 на 114%, в цехе №2 – на 117%, в цехе №3 – на 112%, в цехе №4 – на 110%. Режим работы всех цехов предприятия двухсменный. Условия труда вредные.

Определить списочную численность рабочих в каждом цехе и в целом на предприятии.

Задача 27. На 1 февраля на предприятии численность работников по списку составляла 600 человек. 8 февраля 8 человек были призваны в армию. 12 февраля на работу было принято 13 человек. 21 февраля 15 человек уволилось по собственному желанию.

Определить среднесписочную численность работников за февраль, численность работников на 1 марта и коэффициент текучести кадров.

Задача 28. В состав подразделения предприятия входят руководитель (специалист 16 разряда), специалисты (12-15 разрядов) в количестве 4 человек и 8 рабочих 7–9 разрядов. Определить ФОТ подразделения за I квартал, фонд экономии заработной платы за этот же период и распределение его между работниками, если известно, что на больничном находились 1 рабочий – 15 дней и 1 специалист – 20 дней. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 12 разряда – 4,18, 13 разряда – 4,75, 14 разряда – 5,32, 15 разряда – 6,00, 16 разряда – 6,68. Коэффициенты трудового участия – у руководителя – 1,9, у специалистов – 1,5, у рабочих – 1,0.

Задача 29. В состав работников цеха входят: технолог (специалист 15 разряда), 3 мастера (все – 13 разряда) и 8 аппаратчиков с разрядами 6-8. Определить годовой ФОТ всех работников цеха, а также процентное соотношение, в котором фонд доплат будет распределен между каждой категорией работников при условии, что коэффициенты трудового участия для каждой категории работников равны их тарифным коэффициентам (для аппаратчиков – средним тарифным коэффициентам). Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 13 разряда – 4,75, 15 разряда – 6,00.

Задача 30. Предприятие, являясь государственным, одновременно выполняет и сторонние заказы. Выполнение стороннего заказа оплачивается на условиях бригадного подряда. Состав подразделения – технолог 15 разряда, 2 мастера (все – 13 разряда) и 10 рабочих с разрядами

7-9. Чистый доход от выполнения стороннего заказа составит 200000 рублей.

Определить годовой ФОТ работников подразделения и дополнительную оплату работников за выполнение заказа с учетом коэффициентов трудового участия, которые для каждой категории работников соответствуют их тарифным коэффициентам (у рабочих – среднему тарифному коэффициенту). Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 7 разряда – 2,27, 8 разряда – 2,54, 9 разряда – 2,91, 13 разряда – 4,75, 15 разряда – 6,00.

Задача 31. Среднесписочная численность аппаратчиков в цехе по производству дибазола 10 человек, из них 3 человека – 4 разряда, 5 человек – 5 разряда, 2 человека – 7 разряда.

Продолжительность рабочей смены – 7,2 часа. Тарифная ставка 1 разряда – 25 рублей в час. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82, 7 разряда – 2,27.

Определить годовой ФОТ аппаратчиков с учетом того, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу, доплаты за вредность 30% и другие виды доплат – 10%.

Задача 32. Рассчитать общий ФОТ бригады за апрель месяц (22 рабочих дня), если известно, что численность бригады 10 человек, форма оплаты труда – повременно-премиальная.

Дневная тарифная ставка – 6000 рублей на всю бригаду. По окончании работ (30 апреля) предусмотрена выплата в размере 25000 рублей на всю бригаду.

Определить заработную плату всех работников бригады, если известно, что она состоит из бригадира (коэффициент трудового участия – 2,0), 3 специалистов (коэффициент трудового участия – 1,6) и 6 рабочих (коэффициент трудового участия – 1,0).

Задача 33. Рассчитать ФОТ бригады, состоящей из бригадира и 2 рабочих, за февраль месяц при условии, что бригадой было изготовлено 4016 деталей. Часовая тарифная ставка равна 72 руб./час. Установленная часовая норма выработки составляет 12 деталей/час. Определить также оплату труда всех работников бригады, если известно, что индивидуальная заработная плата рассчитывается с применением коэффициентов трудового участия (КТУ), которые равны: у бригадира – 2,2, а у 2 рабочих – 1,5 и 1,3.

Форма контроля/оценочное средство: Дискуссия

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в дискуссии.

Вопросы для дискуссии:

1. Характеристика и значение этапов возникновения науки управления персоналом.
2. Школы управления о роли человека в организации.
3. Значение научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.
4. Необходимые условия для работы научных и производственных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.

Приветствуется демонстрация собственной позиции, подкрепленной научной теорией или практикой, опытом работы в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями. Оценивается аргументированность и обоснованность выводов, умение донести свою точку зрения до слушателей.

Оценка за конструктивное участие в дискуссии 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

**Раздел 2. Технология управления научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.**

*Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-5.1 УК-3.2 УК-5.2 УК-3.3*

*Тема 2.1. Система управления научными и производственными коллективами и кадровая политика предприятия.*

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Служба управления персоналом»

Деловая игра «Служба управления персоналом»

Цель дидактическая: формирование знаний о целях и задачах системы управления персоналом предприятия.

Цель игры: создать функциональную структуру для конкретной организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

Пояснение: следует обозначить направление деятельности организации, занимающейся доклиническими исследованиями, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав, численность и др. особенности (возможно ориентироваться на конкретное предприятие).

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача организации службы персонала. Определяется группа экспертов из 3 -5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15 минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут; ответное слово экспертов 5 минут.

Представьте, что вам предстоит организовать службу управления персоналом. Для этого важно определить основные функции и распределить их по отделам. Ниже предложены некоторые функции, которые можно расширить.

Ориентировочные вопросы:

1. Создайте модель службы управления персоналом организации, занимающейся доклиническими исследованиями.
2. Расставьте перечисленные функции управления персоналом в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.
3. Определите отделы, например, отдел фонда оплаты труда; отдел по обучению и развитию персонала; отдел по мотивации и стимулированию; отдел по социальной политике, отдел кадров и пр.

Перечень функций управления персоналом:

1. обеспечение потребности в персонале;
2. использование персонала;
3. разработка системы целей управления персоналом;
4. определение содержания труда на каждом рабочем месте;
5. выбор путей покрытия потребности в персонале;
6. адаптация персонала;
7. определение функций и организационной структуры службы управления персоналом;
8. формирование системы управления персоналом;
10. планирование качественной и количественной потребности в персонале;
11. отбор персонала;
12. определение потребности в персонале;

13. социализация персонала;
  14. мотивация трудовой деятельности;
  15. управление карьерой персонала;
  16. определение содержания и процесса мотивации;
  17. деловая оценка персонала;
  18. использование материальных и нематериальных стимулов;
  19. развитие персонала;
  20. организация обучения персонала.
- Приветствуется расширение функций и направлений деятельности. Оценка за участие и результат игры 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

<b>Критерии оценки студентов за участие в деловой игре «Служба управления персоналом»</b>			
Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание целей управления персоналом на фармацевтическом предприятии	2	5	10
Понимание системности управления персоналом	2	5	10
Понимание функций управления персоналом	2	5	10
Классификация функций по целям управления персоналом	2	5	10
Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполнить тест №1

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;
- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;
- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 34 (номера в БТЗ - УП 1,2, 7, 9, 10-15, 16,19, 21-23, 30; ТР 1,2,4,5, 11, 14, 15,16; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 22 (номера в БТЗ - УП 3,4,6,8,17,20, 24- 26, 31; ТР 3,6, 9,13,17-19; ТРФ 5-7,9,11,19)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 8 (номера в БТЗ - УП 5, 27, 28; ТР 7,8,10,12; ТРФ 1)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 6 (номера в БТЗ - УП 13, 18,29; ТР 20,21,22)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:



## 1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Система управления персоналом и ее место в организационной структуре предприятия.
2. Сущность и содержание современных методов управления персоналом.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах:

вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Подготовьте устное сообщение и презентацию для деловой игры "Служба управления персоналом".

Студенту необходимо представить собственное видение цели и задач управления персоналом.

Презентация должна включать материалы, демонстрирующие понимание структуры управления персоналом для конкретного биотехнологического предприятия, знание целей и задач системы управления персоналом предприятия, понимание факторов, оказывающих влияние на качество управления научными коллективами и др. Приветствуется творческий подход в демонстрации материала и работа с аудиторией.

*Тема 2.3. Маркетинг, привлечение, отбор, наем и адаптация новых сотрудников предприятия.*

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре "Адаптация персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями"

Деловая игра «Адаптация персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями».

Цель дидактическая: формирование умений разрабатывать программы адаптации новых сотрудников на предприятии.

Цель игры: создать программу адаптации новых сотрудников организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

Пояснение: следует обозначить направление организации, занимающейся доклиническими исследованиями, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав и квалификацию новых сотрудников (возможно выпускников вузов), можно ориентироваться на существующее организации)

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача создания полноценной программы адаптации новых сотрудников. Определяется группа экспертов из 3 - 5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15 минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут (зависит от количества команд; ответное слово экспертов 5 минут (замечания, оценка эффективности программы,

полнота мероприятий и их практическая ценность).

Следует учесть возможности предприятия (ресурсы человеческие, управленческие, материально-технические и пр.)

Максимальное количество баллов за игру 50, пороговое - 30.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещений лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Пройдите устный опрос по результатам деловой игры.

Контрольные вопросы к деловой игре «Адаптация персонала организации, занимающейся доклиническими исследованиями»:

1. Цели адаптации персонала организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

2. Сущность системности адаптации персонала.

3. Задачи адаптации персоналом.

4. Классификация этапов адаптации персонала по целям. Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность.

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

*Тема 2.4. Система адаптации новых сотрудников в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест №2

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 21 (номера в БТЗ - СФ 1, 10,12, 15,18; КПП 1,2,5-8; ПЧ 1-10)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 14 (номера в БТЗ - СФ 2,5,6-9; КПП 10,16; ПЧ 11-16)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 9 (номера в БТЗ - СФ 16, 17,19; КПП 3,12,13; КПП 17,19,20)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 5 (номера в БТЗ - СФ 3,4,11; КПП 4,9)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 1 ((номера в БТЗ - КПП 14)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Кадровая политика ее основные направления.
2. Маркетинг трудовых ресурсов. Процедура отбора и найма персонала в организации, занимающиеся доклиническими исследованиями.
3. Перечень необходимых документов при трудоустройстве.
4. Источники и пути покрытия потребности в персонале. Преимущества и недостатки молодых специалистов как особой категории рабочей силы.
5. Принципы рационального делегирования полномочий.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

*Тема 2.5. Делегирование полномочий и организация исполнительской деятельности.*

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Ролевая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в ролевой игре "Слалом"

Ролевая игра «Слалом»

Цель дидактическая: формирование умений осуществлять грамотное распределение полномочий и ответственности с учетом базовых принципов делегирования, избегать конфликтов.

Цель игры: выбрать оптимальный стиль взаимодействия, препятствующий развитие критических ситуаций.

Концепция игры: создается ситуация неопределенности, когда магистры, получив роль и общее представление о ситуации, самостоятельно выбирают тактику взаимодействия и осуществляют поиск приемлемого решения. Ограничений в развитии ситуации нет, кроме ориентации на цель. Решить проблемы следует за 6 минут.

Происходит выбор руководителя и раздача ролей.

Подготовка к игре: студенты получают роли (возможно распределение в случайном порядке, по желанию студентов).

Раздаточный материал:

Легенда: руководитель организации торопится на заседание акционеров (в запасе есть 6

минут). По дороге старается решить ряд вопросов, возникающих у сотрудников. Его задача за 6 минут, не испортив взаимоотношения с сотрудниками попытаться помочь им в решении текущих вопросов.

Роли:

Секретарь (перепутала документы, не может найти необходимый документ, ищет до того момента, пока руководитель не предложит альтернативу, устраивающую секретаря и руководителя).

- (Имя отчество) простите пожалуйста всего одну подпись! Это те документы, которые срочно нужно отправить в Министерство здравоохранения, время не ждет, уже 2 раза звонили! Это срочно! Сейчас, сейчас... О, боже, сейчас....

Водитель компании – партнера организации (не может найти начальника смены, который неправильно подписал накладные на доставку груза).

- Здравствуйте, мне сказали, что вы руководитель. Не могу найти никого, меня не встретили, хоть и обещали. Я здесь уже 30 минут по коридорам брожу. На проходной еле уговорил пропустить меня. Мне нужен начальник смены Сидоров, а его говорят нет на месте сегодня. Что делать? Я завтра в отпуск ухожу, сегодня нужны оформленные накладные для сдачи отчетной документации...

Представитель государственного пожарного надзора (Госпожнадзор) (госпожнадзор, согласно регламенту, проводит внеплановые проверки организаций с целью выявления нарушений. В случае нарушений организацией требований госпожнадзора, организация подвергается серьезным санкциям, вплоть до закрытия)

- Здравствуйте (ИО), в прошлый раз мы обнаружили серьезные нарушения, по предписанию вы должны были все исправить, но время прошло, нарушения остались, в частности: заблокированы запасные выходы, недостаточно средств защиты, нет карты эвакуационного выхода, огнетушители есть не в каждом цехе. Вы мне лично обещали выполнение всех обязательств! Почему вы меня подводите?

Начальник смены Васильев(а). (ее состояние аффекта, вызвано тем, что пришла заработная плата, состоящая из должностного оклада без премиальных и компенсационных выплат, которые руководитель обещает уже 6 месяцев. Одна из бригад грозит остановить процесс производства субстанций, грозит массовым увольнением если не будут выплачены причитающиеся премии и надбавки. За остановку прежде всего будет отвечать руководитель)

- (ИО) Как же такое возможно (ИО), вы постоянно кормите нас обещаниями! Опять пришла зарплата без надбавок, а это, на минуточку, продолжается полгода! Вы что, хотите меня посадить или жаждете, чтобы меня распяли! Что же вы делаете? Это же люди! У них семьи! Все есть хотят! Вы же обещали!

Студент-практикант (приезжает ежедневно на производство с целью пройти практику, но его отправляют из отдела в отдел не решая его проблемы)

- Здравсьте! Я студент практикант, меня посылают все то в один отдел, то в другой, может я здесь вообще не нужен. Я хочу нормально пройти практику, нам обещали, есть направление. Я не могу каждый день тратить деньги на дорогу и ездить туда-сюда. Уже давно бы все прошел.

Сотрудник кадрового отдела (во всех отношениях положительная сотрудница, но разговаривать коротко у нее не получается. Она знает все обо всех, имеет «кое-какую» информацию на каждого, недавно руководитель попросил найти информацию о сотруднике отдела маркетинга. Добросовестный поиск привел к ошеломляющим результатам, позволившим сделать вывод, что этот сотрудник работает на конкурентов! Сотрудницу переполняет чувство собственной значимости и причастие к тайне!)

- ИО! Я все нашла, нашла все, что вы просили и даже больше! ИО! Моя информация перевернет все! Это крайне срочно, промедление смерти подобно! Вы должны выслушать! .... Почему вы ко мне так относитесь?

Сотрудник лаборатории (отправили из отдела кадров к руководителю за подписью на заявлении)

- ИО, срочно нужна ваша подпись на заявлении, завтра улетаю к теще на юбилей! Билеты на

самолет куплены!

Вопросы по результатам ролевой игры:

1. Легко ли было принимать решения и почему?
2. От чего зависело ваше решение?
3. Был ли найден подход к каждому сотруднику и почему?

Оценка за участие и результат игры 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание особенностей делегирования полномочий	2	5	10
Ориентация во взаимодействии с персоналом	2	5	10
Выбор оптимального стиля взаимодействия	2	5	10
Качество принятия решений, делегирование полномочий	2	5	10
Умение достичь цели и избежать деструктивных последствий	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

*Тема 2.6. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Пройдите устный опрос

Контрольные вопросы:

1. Распределение обязанностей и организация исполнительской деятельности в организации, занимающейся доклиническими исследованиями.
2. Принципы рационального делегирования полномочий в организации.
3. Качества, необходимые руководителю и требования, предъявляемые к нему при руководстве научными и производственными коллективами.
4. Руководитель и его роль в управлении научными и производственными коллективами в организации, занимающейся доклиническими исследованиями.
5. Характеристика основных стилей управления научными и производственными коллективами.
6. Алгоритм принятия управленческих решений.
7. Критерии оценки качества управленческих решений.

*Тема 2.7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности научных и производственных коллективов коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Деловая игра

Вопросы/Задания:

1. Примите участие в деловой игре «Мотивация».

Деловая игра «Мотивация»

Цель дидактическая: формирование умений разрабатывать системы мотивации и стимулирования труда персонала, определять мотивационный тип персонала и выбирать эффективную форму стимулирования труда

Цель игры: создать систему мотивации и стимулирования для организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

Пояснение: следует обозначить направление организации, занимающейся доклиническими исследованиями, ее структуру и особенности деятельности; определить кадровый состав и квалификацию сотрудников и др. (возможно ориентироваться на конкретную организацию).

Ход игры: Группа магистров делится на несколько команд, перед которыми стоит задача создания системы мотивации и стимулирования сотрудников. Определяется группа экспертов из 3 - 5 человек (зависит от численности группы). Время: на подготовку 15 минут, на защиту своего проекта 5-7 минут; обсуждение результатов 15 минут (зависит от количества команд; ответное слово экспертов 5 минут (замечания, оценка эффективности программы, полнота мероприятий и их практическая ценность).

Контрольные вопросы:

1. Были ли учтены условия деятельности организации, её размер и численность персонала?
2. Использовались ли инновационные подходы в системе мотивации персонала?
3. Какие стимулы можно предложить для различных категорий персонала?

Максимальное количество баллов за игру 50, пороговое – 30

<b>Пример для отдела стимулирования и мотивации</b>					
№ п/п	Материальное стимулирование	Моральное стимулирование	Организационное стимулирование	Нематериальное стимулирование	персонал
1					
2					
3					
....					

  

<b>Критерии оценки студентов за участие в деловой игре «Мотивация»</b>			
Критерии	Балл		
	низкий	средний	высокий
Знание особенностей мотивации и стимулирования персонала на фармацевтическом предприятии	2	5	10
Понимание системности и последовательности мотивации персонала	2	5	10
Понимание функций мотивации и стимулирования для различных групп персонала	2	5	10
Творческий подход к системе мотивации и стимулирования (нестандартный характер мероприятий)	2	5	10
Умение работать в команде и организовывать совместную деятельность	2	5	10
<b>Всего</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Мотивация и мотивационный процесс. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
2. Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.
3. Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.
4. Формы стимулирования трудовой деятельности персонала в организации, занимающейся доклиническими исследованиями.
5. Мотивационные типы персонала. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования трудовой деятельности персонала.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение лекции - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Контрольные вопросы к деловой игре «Мотивация»:

1. Особенности мотивации и стимулирования персонала в организации, занимающейся доклиническими исследованиями.
2. Суть системности и последовательности мотивации персонала.
3. Функции мотивации и стимулирования для различных групп персонала.
4. Творческий подход к системе мотивации и стимулирования (нестандартный характер мероприятий).

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

*Тема 2.8. Системы и формы оплаты труда в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Решите расчетную задачу по теме.

Типовые задачи.

Задача 1. В базисном году показатели среднесписочной численности работников предприятия по кварталам составляли: в I квартале – 600 человек, во II квартале – 605 человек, в III квартале – 607 человек, в IV квартале – 610 человек. Определить среднесписочную численность работников в базисном году и ФОТ, запрашиваемый на плановый год по этому показателю, если известно, что на предприятии работают работники 5 – 7 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 5 разряда – 1,82, 6 разряда – 2,00, 7 разряда – 2,27.

Задача 2. В цехе предприятия установлено 30 аппаратов. Режим работы цеха двухсменный. Норма обслуживания составляет 5 аппаратов на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 5%. Определить явочную, списочную численность наладчиков, а также годовой ФОТ наладчиков, определяемый для списочного состава при условии, что предусмотрены премии в размере 20% от оплаты по тарифу и другие доплаты в размере 10%. Наладчики имеют 4, 5 или 6 разряды. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 4 разряда – 1,73; 5 разряда – 1,82; 6 разряда – 2,00.

Задача 3. Определить численность рабочих на предприятии, если трудоемкость работ по плану составляет 3000000 нормо-часов. Планируемые невыходы на работу равны 12%.

Продолжительность рабочей смены 7,2 часа. Определить также годовой ФОТ рабочих, если

известно, что на предприятии работают рабочие только 3, 4 и 5 разрядов. Ставка 1 разряда – 4330 рублей в месяц. Тарифные коэффициенты: 3 разряда – 1,59, 4 разряда – 1,73, 5 разряда – 1,82.

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполнить тест №3

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3802>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 37 (номера в БТЗ - ОПА 1-8; МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; ДПР 1-9)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 34 (номера в БТЗ - ОПА 9-19; ДПР 10-15; МС 8,21,29; ОТ 9-15; ТД 9-16)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 14 (номера в БТЗ - ОПА 20,21; ДПР 16-20; МС 22,23,30; ОТ 16-17; ТД 17,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 8 (номера в БТЗ - ДПР 21,22; МС 14,18,24; ОТ 18-20)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 1 (номера в БТЗ- МС 3)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы по решению задач.

Контрольные вопросы по решению задач:

1. Особенности материальной и нематериальной мотивации.

2. Сущность требования прозрачности к мотивации персонала.

3. Возможности мотивации для всех категорий персонала организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

*Тема 2.9. Управление поведением работников научных коллективов в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Понятие корпоративной культуры, ее основные элементы.



## 2. Структура и функции корпоративной культуры.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата. Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещений лекций - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Рекомендация: в ответах рассматривать варианты организаций, занимающихся доклиническими исследованиями и фармацевтических предприятий (Герофарм, ВЮСАД, Novartis, Pfizer, Sanofi и т.д.). Обязательно следует указать источник информации (официальный сайт, статьи, интервью руководителя, отзывы в интернете). Определите структуру, элементы и тип корпоративной культуры. Опишите легенды, мифы, лозунги, ценности. Поддержание, укрепление, развитие корпоративной культуры и профилактика конфликтов в рамках корпоративной культуры.

Контрольные вопросы:

1. История возникновения и развития корпоративной культуры.
2. Типы корпоративной культуры.
3. Этапы формирования корпоративной культуры.
4. Подходы к укреплению корпоративной культуры в современных организациях. Специфика формирования корпоративной культуры.

*Тема 2.11. Развитие и обучение сотрудников научных и производственных коллективов*

Форма контроля/оценочное средство: Разноуровневые задачи и задания

Вопросы/Задания:

1. Подготовьте мини-презентацию по теме.

Подготовить мини-презентацию по выбранной теме, иллюстрирующую ответ.

Приветствуются интерактивные методы взаимодействия с аудиторией.

Темы докладов:

1. Виды, направления и методы обучения персонала.
2. Оценка эффективности обучения персонала.
3. Метод кейсов в обучении персонала.
4. Метод тренинга в обучении персонала.
5. Дистанционное обучение персонала

Рекомендации:

Выбрать одно из направлений (корпоративное, дистанционное, внешнее обучение, самостоятельное обучение), рассмотреть виды и методы обучения в рамках этого направления (наставничество (виды, методы (формы)), повышение квалификации (направления, методы) профессиональная переподготовка (методы); стажировка и т.д.; с отрывом от производства (формы и методы), без отрыва от производства (формы и методы) и т.д.

Методы: геймификация, диджитализация, тренинг (виды), деловые и ролевые игры, имитационное моделирование и т.д. в рамках обучения персонала фармацевтического предприятия. Рассматривая отдельные методы, возможно подготовить интерактивную форму взаимодействия с группой. Важно рассматривать современные подходы, инновационные

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Роль обучения в системе управления персоналом биотехнологического предприятия.
2. Этапы профессионального обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах: вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Посещение консультации - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

*Тема 2.12. Развитие деловой карьеры и работа с кадровым резервом в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Тема докладов:

1. Понятие и виды деловой карьеры.
  2. Этапы и варианты развития деловой карьеры.
- Следует выбрать одно из направлений, рассмотреть преимущества и недостатки.

✓ Вертикальная и горизонтальная

✓ Центростремительная и монетарная

✓ Профессиональная и должностная

✓ Квалификационная и статусная

3. Формирование кадрового резерва организации, занимающейся доклиническими исследованиями.

4. Индивидуальное и организационное планирование деловой карьеры работников.

5. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

6. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Планирование и организация работы с резервом кадров.

За качественный доклад, отвечающий требованию раскрытия темы, обучающиеся получают 50 баллов. Пороговое значение 30 баллов.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая

система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

*Тема 2.14. Правовое регулирование трудовых отношений в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями.*

Форма контроля/оценочное средство: Тест

Вопросы/Задания:

1. Выполните тест № 4

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 10 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 10 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1 минута;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcpu.ru/course/view.php?id=3801>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 64 (номера в БТЗ - КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30; Пр 1-14; КО 1,2,7-10,12,4-6,14,16-19,24,29,35,2-15,2-19; УР 31,32-35 ДК 1-5)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 33 (номера в БТЗ - КК 4,12,14,18; К2-1-2,3, 6,7,9,13,12,20; КО 13,15, 21,22,25,26,28,30-34; ДК 6-12)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 17 (номера в БТЗ - КК 9, УР 21-22; Пр 15-20; КО 13, К2-4,8, КО23,27,35,16,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 7 (номера в БТЗ- КК 13,15-17; ДК 13,14,15)

Критерии оценки результатов прохождения теста

Студент отвечает правильно не менее чем на 70% заданий - 7 баллов минимум, 10 баллов максимум.

Форма контроля/оценочное средство: Доклад, сообщение

Вопросы/Задания:

1. Выступите с докладом на практическом занятии.

Темы докладов:

1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.

2. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

По результатам выступления с докладом выставляются оценки «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если в докладе тема реферата представлена и раскрыта, использованы современные информационные источники, даны правильно или частично ответы на вопросы преподавателя и других студентов. Для получения «зачтено» студенту достаточно подготовить один доклад. Доклад имеет вид презентации, состоит из 10-15 слайдов с представлением основных понятий, схем, таблиц, рисунков, фотографий. Не допускается представление на слайдах массива информации в виде больших абзацев текста, скопированных из источников.

Структура доклада: Содержание должно соответствовать теме, цели и задачам реферата.

Наличие титульного слайда. Логическая последовательность информации на слайдах:

вступление, основная часть, выводы. Список основных источников.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение учебных занятий (балльно-рейтинговая система)

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Посещение практических занятий - 10 баллов за единицу (максимальное количество - 10 баллов)

Форма контроля/оценочное средство: Контроль самостоятельной работы

Вопросы/Задания:

1. Ответьте устно на вопросы.

Вопросы по теме практического задания:

1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в России.
2. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.
3. Содержание трудового договора и основания для его прекращения.
4. Правовое регулирование рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда работников в России.
5. Локальные нормативные правовые акты трудового права (перечислить виды и назначение).
6. Основные виды кадровых документов (учетные, распорядительные, организационные).

Устный опрос считается пройденным на оценку «зачтено», если студентом дано не менее 50% правильных ответов на основные и дополнительные вопросы. При изучении дисциплины каждый студент должен пройти устный опрос как минимум один раз.

За активное обсуждение вопросов, аргументированный подход, опору на первоисточники (Конституция РФ, ТК РФ и др.) студент получает 50 баллов.

Пороговое значение 30 баллов.

## **5. Оценочные материалы промежуточной аттестации**

*Второй семестр, Зачет*

*Контролируемые ИДК: УК-3.1 УК-5.1 УК-3.2 УК-5.2 УК-3.3*

Вопросы/Задания:

1. Балльно-рейтинговая система учета достижений студентов.

Перечень мероприятий с указанием максимального балла:

Посещение учебных занятий (лекции, практические занятия и консультации 10 баллов за 1 занятие) – / 80 макс.

Контрольные тесты №1, №2, №3, №4 – 21 мин. / 40 макс.

Устный опрос на практических занятиях (включает контроль самостоятельной работы) – 39 мин. / 60 макс.

Доклад по теме реферата – 30 мин. / 50 макс.

Решение разноуровневых задач и заданий на практических занятиях:

-Состав и количественная оценка трудовых ресурсов фармацевтического предприятия

-Планирование численности сотрудников научных коллективов на фармацевтическом предприятии

-Системы и формы оплаты труда на фармацевтическом предприятии

- Принятие решений – 120 мин. / 200 макс.

Участие в деловых и ролевых играх:

-Деловая игра «Служба управления персоналом»

-Деловая игра «Адаптация персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями»

-Ролевая игра «Слалом»

-Деловая игра «Мотивация» – 120 мин. / 200 макс.

Индивидуальное расчетное задание – 140 мин. / 220 макс.

Реферат – 30 мин. / 50 макс.

Письменный рефлексивный ответ на вопрос по курсу - «зачено/не зачтено»

**ИТОГО ЗА СЕМЕСТР 900 баллов максимум.**

Понижение рейтинга:

Пропуск практических занятий без уважительной причины -5

Несвоевременная сдача работы – 10 за неделю опоздания

Промежуточная аттестация:

Зачет в форме итогового тестирования - 100 баллов.

## 2. Представьте портфолио в электронном виде

Для проведения промежуточной аттестации студент предоставляет преподавателю для проверки портфолио, оформленное в электронном виде. В рамках промежуточной аттестации оценка «зачтено» выставляется, если все элементы портфолио соответствуют требованиям к структуре, содержанию и оформлению.

Портфолио формируется в ходе изучения дисциплины. Портфолио, представляемое на промежуточную аттестацию, должно включать:

1. Результаты тестирования. Студенту необходимо успешно пройти (дат не менее 70% верных ответов) тесты.

"История развития управления персоналом. Характеристика трудовых ресурсов страны и предприятия"

"Работа с кадрами на биотехнологическом предприятии"

"Мотивация труда на биотехнологическом предприятии"

"Корпоративная культура и управление конфликтами"

2. Устные опросы на практических занятиях. Студенту необходимо успешно пройти устный опрос по вопросам для самостоятельной подготовки минимум на одном из практических занятий.

3. Доклад по теме реферата. Студенту необходимо представить оформленную в соответствии с требованиями и оцененную на положительную оценку презентацию к докладу по выбранной теме реферата.

4. Решение разноуровневых задач и заданий на практических занятиях. Студенту необходимо получить положительную оценку за решение заданий на практических занятиях по следующим темам:

"Состав и количественная оценка трудовых ресурсов биотехнологического предприятия"

"Планирование численности сотрудников научных коллективов на биотехнологическом предприятии"

"Системы и формы оплаты труда на биотехнологическом предприятии"

"Принятие решений"

5. Участие в деловых и ролевых играх

Студенту необходимо получить положительную оценку за участие в следующих мероприятиях на практических занятиях:

Деловая игра «Служба управления персоналом»

Деловая игра «Адаптация персонала в организациях, занимающихся доклиническими исследованиями»

Ролевая игра «Слалом»

Деловая игра «Мотивация»

6. Индивидуальное расчетное задание

Студенту необходимо предоставить оцененный на положительную оценку отчет о выполненном индивидуальном расчетном задании.

7. Реферат

Студенту необходимо представить выполненный в соответствии с требованиями и оцененный на положительную оценку реферат по выбранной теме.

8. Посещаемость практических занятий, лекций и консультаций по дисциплине

9. Итоговая рефлексивная работа

Студенту необходимо выразить свое мнение в форме развернутого ответа на вопрос (до 200 слов) относительно одного из предложенных вопросов:

1. Особенности управления научными коллективами на современном этапе развития фармацевтической отрасли.

2. Роль руководителя в управлении научными коллективами на современном фармацевтическом предприятии.

Ответ должен быть представлен не менее чем на 2-х страницах машинописного текста на одной стороне стандартного листа белой бумаги формата А4 (210×297 мм) с соблюдением следующих размеров полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

Абзацный отступ должен составлять 1,25 мм. Текст должен быть набран на компьютере. При компьютерном наборе текста рекомендуется использовать редактор Microsoft Word версии 6.0 и выше, в котором необходимо установить следующие параметры печати: междустрочный интервал – одинарный, тип шрифта для основного текста – Times New Roman, стиль Normal, размер шрифта – 12, цвет шрифта – черный. Ответ на вопрос оценивается в формате «зачтено», «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется если студент предоставил аргументированный ответ, который демонстрирует знание курса, умеет рассуждать, оперируя понятиями дисциплины, демонстрирует творческий подход к решению актуальных вопросов управления персоналом фармацевтического предприятия.

Оценка за портфолио выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Максимально за портфолио студент может набрать 900 баллов. Портфолио считается зачтенным, если набрано 600 и более баллов.

### 3. Пройдите итоговое тестирование.

Используются тестовые задания из банка тестовых заданий по дисциплине.

Спецификация тестов, формируемых из банка тестовых заданий:

- Длина теста: 20 тестовых заданий;

- Временное ограничение: ограничен во времени - 30 минут, среднее время выполнения 1 задания: 1,5 минут;

- Способ формирования тестовой последовательности: случайный выбор заданий из соответствующей темы банка тестовых заданий.

Полнотекстовые версии банка тестовых заданий размещены в рамках электронного учебно-методического комплекса: <http://edu.spcsu.ru/course/view.php?id=3802>

Структура банка тестовых заданий по теме:

Тестовых заданий закрытой формы с выбором одного правильного ответа - 168 (номера в БТЗ - УП 1,2, 7, 9, 10-15, 16,19, 21-23, 30; ТР 1,2,4,5, 11, 14, 15,16; ТРФ 2-4,8,10,12-17,18,20; СФ 1, 10,12, 15,18; КПП 1,2,5-8; МП 1,3,4,6,10,12,14; МС 1,2,4-7,9; КК 1-3, 5-8, 10,11,19,20; УР 23-30; СФ 20,21; СФП 4,6; КПП 11,15,18,21,22; ПЧ 1-10; ОПА 1-8; ДПР 1-9; МС 10,12,13,15,16,17,20,26-28; ОТ 1-8; ТД 1-10; Пр 1-14; КО 1,2,7-10,12,4-6,14,16-19,24,29,35,2-15,2-19; УР 31,32-35 ДК 1-5)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором нескольких правильных ответов - 118 (номера в БТЗ - УП 3,4,6,8,17,20, 24- 26, 31; ТР 3,6, 9,13,17-19; ТРФ 5-7,9,11,19; СФ 2,5,6-9; КПП 10,16; МП 2,5,7-9,11,15; КК 4,12,14,18; СФ 13, 14; СФП 1-3,5; КПП 23,24; ПЧ 11-16; ОПА 9-19; ДПР 10-15; МС 8,21,29; ОТ 9-15; ТД 9-16; К2-1-2,3, 6,7,9,13,12,20; КО 13,15, 21,22,25,26,28,30-34; ДК 6-12)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором "верно / неверно" - 51 (номера в БТЗ - УП 5, 27, 28; ТР 7,8,10,12; ТРФ 1; СФ 16, 17,19; КПП 3,12,13; МП 13,18; МС 11,19; КК 9, УР 21-22; КПФ 1-3; КПП 17,19,20; ОПА 20,21; ДПР 16-20; МС 22,23,30; ОТ 16-17; ТД 17,18; Пр 15-20; КО 13, К2-4,8, КО23,27,35,16,18)

Тестовых заданий закрытой формы на установление соответствия - 26 (номера в БТЗ - УП 13, 18,29; ТР 20,21,22; СФ 3,4,11; КПП 4,9; МП 16,17, МС 14,18,24; КК 13,15-17; ДПР 21,22; МС 14,18,24; ОТ 18-20; ДК 13,14,15)

Тестовых заданий закрытой формы с выбором последовательности правильных ответов - 2 (номера в БТЗ - КПП 14; МС 3)

- Способ оценивания - высший балл.

Результаты выполнения теста оцениваются следующим образом:

70% и выше – «зачтено», менее 70% правильно выполненных заданий – «не зачтено».